

PODER LEGISLATIVO



PROVINCIA DE TIERRA DEL FUEGO,
ANTÁRTIDA E ISLAS DEL ATLÁNTICO
SUR

LEGISLADORES

Nº 076

PERÍODO LEGISLATIVO

2005

EXTRACTO COMISION Nº 2 PROY. DE LEY S/ESTATUTO PROFESIO-
NAL PARA EL PERSONAL DEL BANCO DE LA PROVINCIA DE TIERRA
DEL FUEGO.

Entró en la Sesión

07/04/05

Girado a la Comisión
Nº:

P/R

LEY SANCIONADA

Orden del día Nº:

AS - Nº 076/05

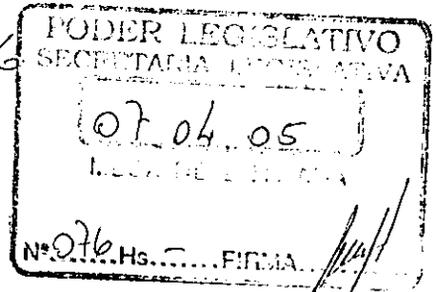


S/Proyecto de la Comisión N°2.-

FUNDAMENTOS

SEÑOR PRESIDENTE:

Los fundamentos serán vertidos en cámara por el miembro informante designado.



S/Proyecto de la Comisión N°2.-

LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DE TIERRA DEL FUEGO,
ANTÁRTIDA E ISLAS DEL ATLÁNTICO SUR.
SANCIONA CON FUERZA DE LEY



ESTATUTO PROFESIONAL PARA EL PERSONAL DEL
BANCO PROVINCIA DE TIERRA DEL FUEGO

A
ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1º.- Créase el Estatuto Profesional para el personal del Banco Provincia de Tierra del Fuego. El presente Estatuto no será de aplicación a los miembros del Directorio, ni a aquellas personas que se desempeñen como funcionarios de autoridad o asesoramiento, ni para el personal contratado o transitorio y que no se hallen comprendidos dentro del escalafón que rige la actividad bancaria.

B
BASES ESENCIALES DEL ESTATUTO PARA LA PROFESIÓN

Artículo 2º.- Son bases esenciales del estatuto de la profesión:

- a) La estabilidad de los trabajadores, cualquiera fuese su oficio, función o jerarquía, la cual se extenderá hasta el momento en que los mismos ^{estén} estuvieran en condiciones de obtener el haber máximo de la jubilación ordinaria u obtengan la jubilación por invalidez;
- b) la remuneración del personal, que no tendrá otro límite que el que expresamente surja de las convenciones colectivas de trabajo para la actividad o eventuales acuerdos salariales que se firmen entre la Asociación Sindical con Personería Gremial y la Cámara Empresarial que nuclea el Banco Provincia de Tierra del Fuego;
- c) el escalafón en la Carrera Bancaria, en base a la antigüedad en la misma y la idoneidad requerida para categoría profesional, conforme a lo determinado en el Artículo 10º de la presente ley;
- d) la inamovilidad del empleado, cualquiera fuese su oficio, función o jerarquía, en el lugar donde preste servicios, salvo lo que dispone el Artículo 8º de la presente Ley;
- e) el reconocimiento de la antigüedad y de la categoría en la Carrera Bancaria;
- f) la igualdad de oportunidades y de trato para cubrir funciones o cargos superiores, conforme se determina en el Artículo 10º de la presente Ley.

ADQUISICIÓN DE LA ESTABILIDAD

Artículo 3º.- La estabilidad en el empleo se adquiere automáticamente al cumplir 6 (seis) meses de antigüedad.

PÉRDIDA DE LA ESTABILIDAD

Artículo 4º.- La estabilidad consagrada en el presente Estatuto, se perderá siempre que medie justa causa. Se considera justa causa:

- La ejecución de uno o varios actos en perjuicio del empleador que configure una injuria tal que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación de trabajo;
- la inobservancia, dentro o fuera del servicio, de la probidad que es dable requerir al empleado, en atención a la actividad que desarrolla;
- la obtención de jubilación ordinaria o por invalidez.

En los casos de los incisos a) y b) de este Artículo, previa acreditación de la justa causa mediante sumario previo.

INVALIDEZ

Artículo 5º.- La causal de invalidez prevista en el Artículo 4º, inciso c) no será invocable para poner fin al contrato hasta que la invalidez sea considerada definitiva. En tanto esto no ocurra, el contrato se tendrá por suspendido. Esta suspensión cesará al momento en que se tenga al trabajador por rehabilitado o se considere a la invalidez como definitiva. Una vez rehabilitado, el trabajador deberá reanudar la prestación del servicio dentro de los 10 (diez) días de la fecha en que le fuere notificada la resolución que dispusiera el cese de la prestación jubilatoria y siempre que esa resolución no fuere susceptible a ser recurrida. La negativa del empleador a posibilitar la reanudación de la prestación de los servicios surgirá a los efectos de una denuncia incausada del contrato de trabajo. No obstante lo reglado en la primera parte de esta norma, el cese de la relación podrá igualmente ser dispuesto por el empleador sin que medie decisión por parte del órgano competente. Para ello será necesario que previamente haya intimado al trabajador que promueva el trámite pertinente y que la inacción de éste, durante un plazo superior a los 90 (noventa) días, la calificación de la afección no haya podido ser efectuada.

REINSTALACIÓN DEL EMPLEADO, REPARACIONES POR DESPIDO INCAUSADO

Artículo 6º.- Si la causa invocada por el empleador para disponer la cesantía fuere impugnada en juicio por el empleado, y en el proceso no se acreditare la existencia de dicha causa, y la sentencia declarara la nulidad de la cesantía se procederá de la siguiente forma: En los casos en que se tenga por nula la cesantía, los efectos de la sentencia se retrotraerán al momento de la ruptura del contrato de trabajo. Se reconocerán al trabajador injustamente despedido, como acto reparatorio, las remuneraciones y compensaciones que le hubieran correspondido de seguir en funciones hasta el día de la efectiva reinstalación del dependiente en su puesto; todo, actualizado por depreciación monetaria y con intereses.

* así también como en el supuesto en el que la nulidad del acto se declarara por vicio al efectuarse el despido por causa de injusticia
Tivo

FACULTADES DISCIPLINARIAS

Artículo 7º.- El empleador podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionales a las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador. Dichas medidas disciplinarias deberán ser contemporáneas en relación a la fecha de la falta o incumplimiento o a la toma de conocimiento de dicha falta o incumplimiento. Las medidas disciplinarias podrán consistir en:

- a) Llamado de atención;
- b) apercibimiento;
- c) suspensión sin goce de remuneraciones.

En el caso del inciso c), previa sustanciación del correspondiente sumario administrativo, en suspensiones mayores a 2 (dos) días.

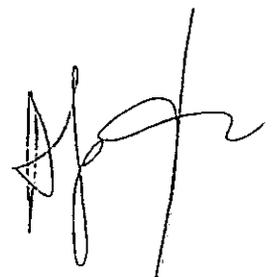
INAMOVILIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO - TRASLADOS

Artículo 8º.- El personal no debe ser trasladado del lugar donde presta servicios. Prohíbese desarraigar a los dependientes, cualquiera fuese su estado de revista; cuando se produzca desmembramiento de la familia, se lesionen los intereses materiales del empleado o se afecte su personalidad moral. Con expreso consentimiento, el personal sin jerarquía podrá ser trasladado a otro lugar. En tal caso, el empleador deberá sufragar los gastos de traslado del dependiente, de su núcleo familiar y de sus enseres. El empleador además se obligará a facilitar al trasladado, habitación digna con las comodidades necesarias para el trabajador y su familia. Asimismo ascenderá al dependiente en 2 (dos) categorías escalafonarias que deberán ser mantenidas en el futuro. El personal superior podrá ser trasladado a otro lugar. El empleador deberá facilitarle vivienda al trasladado y a su núcleo familiar en las condiciones señaladas precedentemente y se hará cargo de los gastos de traslado de su empleado, de la familia de éste y de los enseres personales y del hogar, Excepto que el traslado sea solicitado por el empleado. En ningún caso se producirán traslados si el desarraigo perjudica los estudios de miembros de la familia del dependiente, salvo acuerdos expresos con el personal trasladado que signifiquen una justa compensación de los intereses afectados.

SUMARIO ADMINISTRATIVO

Artículo 9º.- Todo sumario administrativo deberá ser instruido a partir de los 5 (cinco) días hábiles de producido el hecho o acto que pretenda investigarse o desde que dichos actos o hechos lleguen a conocimiento de las autoridades del Banco. La sustanciación íntegra del sumario no podrá prolongarse más allá de los 90 (noventa) días hábiles, contados a partir de la fecha en que se resolviera la instrumentación. Durante la sustanciación, deberán respetarse todas y cada una de las garantías del debido proceso, garantizándose al trabajador los siguientes derechos:

- a) A ser oído;
- b) a formular el correspondiente descargo;
- c) a ofrecer las pruebas pertinentes y a producirlas;
- d) a obtener copia de todo lo actuado, a costa del empleador;
- e) al asesoramiento y asistencia letrada;
- f) a la asistencia de un delegado o representante gremial;
- g) a impugnar la resolución recaída.



El trabajador podrá impugnar cualquier sanción disciplinaria que se le imponga, dentro de los 30 (treinta) días corridos a partir de la notificación. Vencido dicho término se tendrá por consentida la sanción disciplinaria impuesta. La falta de sustanciación en término del sumario o que no se ajustare a los requisitos establecidos precedentemente, producirá la nulidad de todo lo actuado. No podrá invocarse por el empleador los hechos o actos que no hayan sido investigados del modo previsto en el presente Capítulo, para iniciar acciones administrativas o judiciales tendientes a lograr la declaración de la ruptura del contrato o la validez de las medidas impuestas.

CARRERA BANCARIA

Artículo 10.- Créase la Carrera Bancaria dentro del Banco Provincia de Tierra del Fuego, a través de la cual se brindará igualdad de oportunidades a todos y cada uno de los trabajadores de diversas ramas, para cubrir en cargos superiores que se encuentran vacantes. A tal efecto, el Banco pondrá en conocimiento de sus empleados la producción de dicha vacante. A partir de dicha notificación los trabajadores que así lo deseen exteriorizarán su manifestación de optar por el nuevo cargo ante el Directorio del Banco en forma fehaciente, dentro del plazo de 5 (cinco) días hábiles. Una vez vencido el plazo indicado, el Directorio del Banco resolverá, en el plazo de 10 (diez) días hábiles, cuál de los postulantes se ha hecho acreedor al cargo vacante, teniendo en cuenta las siguientes condiciones del aspirante:

- a) Idoneidad;
- b) categoría de revista;
- c) calificaciones obtenidas en el último año calendario;
- d) en igualdad de condiciones, se preferirá aquél que tenga más años de antigüedad en el Banco.

Será nula de pleno derecho, toda designación para cubrir cargos superiores que no se ajuste al procedimiento establecido en este Artículo.

JORNADA EXTRAORDINARIA

Artículo 11.- La jornada extraordinaria no podrá ser extendida más allá de 2 (dos) horas diarias, 30 (treinta) mensuales o 200 (doscientas) anuales. Esto es válido para todo el personal que se desempeñe en relación de dependencia, cualquiera fuere su profesión, oficio, función o jerarquía y se compensará conforme lo determina el régimen general de contrato de trabajo a todo el personal sin distinción de jerarquías.

APLICACIÓN SUBSIDIARIA DE OTRAS NORMAS

Artículo 12.- En todo aquello que no se encuentre expresamente previsto en la presente Ley, será de aplicación subsidiaria el régimen general de contrato de trabajo y la convención colectiva de trabajo que rija para la actividad bancaria.

Artículo 13.- Comuníquese al Poder Ejecutivo Provincial.

el?